

---

## **Impacto del Proyecto AEi: Adultos, Empleo e Inclusión** *Impact of the AEi Project: Adults, Employment and Inclusion*

Javier Fombona Cadavieco y Rafael Navas Sanz (Coords.)

Edita Universidad de Oviedo



Universidad de Oviedo

---



Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada (by-nc-nd): No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas.



Usted es libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, bajo las condiciones siguientes:



Reconocimiento – Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el licenciadore:

Fombona Cadavieco, Javier; Navas Sanz, Rafael (coords.) (2022). *Impact of the AEi Project: Adults, Employment and Inclusion / Impacto del Proyecto AEi: Adultos, Empleo e Inclusión. 2nd International Conference Adult Education for Employment and Inclusion, CyLAEI 2022.* Medina del Campo, 1 Julio 2022. Universidad de Oviedo. ISBN: 978-84-18482-58-8. DOI: 10.6084/m9.figshare.21158698

Javier Fombona Cadavieco [fombona@uniovi.es](mailto:fombona@uniovi.es)

La autoría de cualquier artículo o texto utilizado del libro deberá ser reconocida complementariamente.



No comercial – No puede utilizar esta obra para fines comerciales.



Sin obras derivadas – No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

© 2022 Universidad de Oviedo

© Los autores

Algunos derechos reservados. Esta obra ha sido editada bajo una licencia Reconocimiento-No comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional de Creative Commons.

Se requiere autorización expresa de los titulares de los derechos para cualquier uso no expresamente previsto en dicha licencia. La ausencia de dicha autorización puede ser constitutiva de delito y está sujeta a responsabilidad.

Consulte las condiciones de la licencia en:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.es>

Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo

Edificio de Servicios - Campus de Humanidades

33011 Oviedo - Asturias

985 10 95 03 / 985 10 59 56

[servipub@uniovi.es](mailto:servipub@uniovi.es)

[www.publicaciones.uniovi.es](http://www.publicaciones.uniovi.es)

ISBN: 978-84-18482-58-8

## INDICE

<b>Presentación</b>	<b>Pág. 6</b>
<b>1. Formación para el empleo y la inclusión social.</b>	
1.1. Formación para el empleo de migrantes, para su inclusión.	Pág. 8
1.2. Experiences in teaching of Italian language at the CPIA (Centro Provinciale Istruzione Adulti) in Padua.	Pág. 19
<b>2. Competencia digital (Educación de Personas Adultas - EPA).</b>	
2.1. <i>Seriality and transition experience in adulthood: a study on edutainment of serials.</i>	Pág. 26
2.2. Implementación y desarrollo de un curso experimental de competencias básicas para el acceso al mundo laboral en un centro a distancia.	Pág. 34
<b>3. Metodologías educativas eficaces (EPA).</b>	
3.1. Una experiencia de inclusión social adulta mediante la capoeira.	Pág. 44
3.2. Análisis exploratorio del tipo de puntos de gamificación asignados en un contexto educativo de personas adultas con discapacidad intelectual.	Pág. 52
3.3. Una propuesta para el desarrollo de competencias clave en educación de adultos.	Pág. 60
3.4. Breakout: uso de una herramienta metodológica de gamificación para el fomento de la lectura y la visibilización de pioneras femeninas.	Pág. 70
3.5. <i>Promoting sustainable workplace and wellbeing through innovative educational practices.</i>	Pág. 85
<b>4. Formación Profesional y Educación de Adultos.</b>	
4.1. Los enfoques de enseñanza y aprendizaje del profesorado y alumnado cuando se utiliza la estrategia didáctica del juego serio para la adquisición y desarrollo de las competencias STEAM en formación profesional.	Pág. 88
4.2. Integración sociolaboral a través de los módulos de formación socio-sanitaria en el CEPA san jorge de Palencia.	Pág. 96
4.3. <i>Simulations and educational games in vocational training and adult education.</i>	Pág.107
4.4. <i>Resilience for changes - how to develop managerial competences.</i>	Pág.115
<b>5. Dimensión europea de las acciones educativas (EPA).</b>	
5.1. Mejoras en el ámbito científico-tecnológico del CFPA Mercè Rodoreda a través de los proyectos europeos Erasmus+.	Pág.124
5.2. In Vino Expertise.	Pág.134
5.3. Apoyar a las personas mayores es nuestra responsabilidad(S.E.N.I.O.R)	Pág.146
5.4. Proyecto europeo AEI, Adultos, empleo e Inclusión. Estrategias de diseño, difusión e impacto. / <i>AEI European project, adults, employment and inclusion. design, dissemination and impact strategies.</i>	Pág.157
<b>6. Retos y desafíos, nuevos perfiles profesionales.</b>	
6.1. El perro de asistencia y el perro de apoyo en FP desde un enfoque paidocéntrico interespecífico.	Pág.175
6.2. <i>Professional supervision: a critical appreciative model for pedagogues and social educators.</i>	Pág.183

## 7. Cualificación de docentes (EPA).

7.1. Una mirada innovadora e internacional en la formación de docentes de educación de adultos. La formación desde las empresas. [Pág.188](#)

7.2. Necesidades formativas del profesorado de educación de adultos para trabajar por competencias. [Pág.198](#)

## 8. Mesa redonda: Experiencias exitosas que contribuyen a la inclusión de adultos. [Pág.205](#)

8.1. No dejar a nadie atrás: participación, equidad e inclusión.

8.2. El Centro de Educación para Adultos como puerto donde entrar y salir para varios destinos.

8.3. El seguimiento de jóvenes en situación de vulnerabilidad de las escuelas de la segunda oportunidad hacia el éxito e inclusión social, educativa y laboral.

### 8. Round table: *Successful experiences that contribute to the inclusion of adults.* [Pág.219](#)

8.1. *Leaving no one behind: participation, equity and inclusion.*

8.2. *The Adult Education Center as a harbour to arrive and leave to other several journeys.*

8.3. *Accompanying of vulnerable young people from second-chance schools to social, educational and working inclusion and success.*

## 9. Mesa redonda/Round table: Experiencias exitosas para el empleo en educación de personas adultas. / *Successful experiences for employment in adult education.* [Pág.229](#)

9.1. Contribución de los CEPAS a la mejora de la empleabilidad de las personas adultas

9.2. *VET in Poland: the case of the Ignacy Mościcki University of Applied Sciences in Ciechanów*

## 10. Poster/Infografías

10.1. “Build your futures piede by piece” Manuel Carabias Herrero. [Pág.239](#)

10.2. “De tal palo tal astilla” Manuel Carabias Herrero y Natalia Viguri Fernández. [Pág.241](#)

10.3. “The cordinator of personal education services: What perspectives for professional development?” Daddi Debora. [Pág.243](#)

10.4. “Entrepreneurship in education: Active learning to Foster employability inyoug adults”. Letizia Gamberi. [Pág.245](#)

10.5. “Talent Project: How to support giftedness? Program for pre-service teachers”. Krzysztof T. Piotrowski y Katarzyna Barani. [Pág.248](#)

10.6. “The quality of the master degree courses 57/85 and 50. The case study of the university of Florence”. Dino Mancarella. [Pág.249](#)

## EJE TEMÁTICO: 7. CUALIFICACIÓN DE DOCENTES EPA.

### 7.1. UNA MIRADA INNOVADORA E INTERNACIONAL EN LA FORMACIÓN DE DOCENTES DE EDUCACIÓN DE ADULTOS. LA FORMACIÓN DESDE LAS EMPRESAS

#### AUTORÍA:

1. M<sup>a</sup> Angeles Pascual Sevillano. Universidad de Oviedo. [apascual@uniovi.es](mailto:apascual@uniovi.es).  
<http://orcid.org/0000-0001-6942-6198>.
2. Javier Fombona Cadavieco. Universidad de Oviedo. [fombona@uniovi.es](mailto:fombona@uniovi.es).  
<http://orcid.org/0000-0001-5625-5588>
3. Susana Sánchez Castro. Universidad de Oviedo. [sanchezsusana@uniovi.es](mailto:sanchezsusana@uniovi.es)  
<https://orcid.org/0000-0001-8728-5923>
4. Susana Molina Martín. Universidad de Oviedo. [smmolina@uniovi.es](mailto:smmolina@uniovi.es)  
<https://orcid.org/0000-0001-9467-904X>

#### RESUMEN

Se presenta una experiencia de formación de docentes de educación de adultos llevada a cabo en el contexto de un Proyecto Europeo Erasmus K2 en el que participan docentes de cuatro países, Polonia, España, Finlandia e Italia. Se plantea el desarrollo profesional docente desde la mirada hacia las empresas que llevan a cabo la formación de sus empleados y la incorporación al mercado laboral. Se plantean como **objetivos**, analizar cómo se lleva a cabo la formación en los contextos laborales y reflexionar y trasladar las buenas prácticas de formación en las empresas al ámbito educativo de la educación de adultos. Para ello se ha llevado a cabo un estudio de casos en el Principado de Asturias a través de la técnica de observación y utilizando como instrumento la lista de observación. La muestra corresponde a 5 empresas seleccionadas de forma intencional representativas de diferentes sectores industriales. Como resultados destacar que los docentes en formación valoran positivamente observar la formación en distintos contextos del mercado laboral valorando y proponiendo elementos destacables de la formación observada como son: el desarrollo de competencias personales y sociales, un planteamiento atractivo de la formación, el uso de recursos tecnológicos y audiovisuales, píldoras teóricas muy concretas y mayor protagonismo de la formación práctica entre otros aspectos destacados.

**PALABRAS CLAVE:** educación de adultos; formación en las empresas; proyecto europeo; desarrollo profesional; observación

#### 1. INTRODUCCIÓN

El estudio que presentamos se desarrolla en el marco del Proyecto Europeo “*European Project 2019-1-ES01-KA204-063815 ERASMUS+. Adults’ teachers implementing successful and innovative models for employment and social inclusion; enhancing our European educational heritage and their consolidated values*”, que tiene como finalidad el fomento de las buenas prácticas de formación de personas adultas para el empleo y la inclusión. El punto de partida del proyecto tiene en cuenta que, para poder implementar modelos exitosos e innovadores dirigidos al empleo y la consiguiente inclusión social, así como colaborar en la mejora del patrimonio educativo europeo y sus

valores, es necesario compartir las experiencias, reflexionar y proponer nuevas acciones que ofrezcan no solamente una posible salida laboral a los estudiantes sino también una formación para ser ciudadanos participativos.

Este proyecto cuenta con **socios** de cuatro países de la Unión Europea que desarrollan actividades de formación vinculadas a la educación de personas adultas. Se ha contado con profesorado de la Consejería de Educación Junta Castilla y León, del Centro Provincial para la Educación de Adultos de Padova (Italia), la Universidad Estatal de Ciencias Aplicadas Ignacy Mościcki en Ciechanów (Polonia) y el centro educativo de personas adultas Borgå Folkakademi de Finlandia. Son representantes de instituciones con rasgos muy diferentes que abordan la educación de personas adultas.

Con todos ellos hemos contado para presentar los resultados de una primera etapa de formación de los docentes de adultos en este proyecto. Una primera etapa que tiene como finalidad observar y analizar cómo se lleva a cabo la formación de adultos en otros contextos fuera del ámbito de la educación, en este caso hemos focalizado nuestro objetivo en el análisis de la formación en las empresas desde la perspectiva de los docentes de educación de adultos con la finalidad de reflexionar y trasladar las experiencias exitosas a los contextos propios.

## 2. JUSTIFICACIÓN E INTERÉS DEL TEMA

La educación a lo largo de la vida forma parte del objetivo número 4 de desarrollo sostenible para 2030. La formación de quienes ejercen y llevan a cabo la enseñanza en la formación de las personas adultas ha de ser objeto de estudio, análisis e investigación con propuestas que promuevan una mayor participación. La experiencia que presentamos trata de responder a este objetivo, de ahí su relevancia.

## 3. ESTADO DE LA CUESTIÓN

Actualmente existen 3 iniciativas prioritarias en la formación de las personas adultas. En primer lugar, está la actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que tiene como objetivo detectar las necesidades de cualificación de los trabajadores y traducirlas en ofertas formativas. Por otra parte, se lleva a cabo el plan de aprendizaje a lo largo de la vida que no se restringe a un modelo formativo, contexto o período de la vida y que se dirige a la mejora personal, social y laboral favoreciendo la adaptación a los contextos cambiantes en que vivimos y en tercer lugar se encuentra el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que va dirigido a mejorar la empleabilidad de los jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 años, que no se encuentran ocupados ni integrados en los sistemas de educación.

La recomendación de la UNESCO sobre el aprendizaje y la Educación de Adultos de 2015 enfatizaba la necesidad de la profesionalización de los educadores/docentes de educación de adultos, sin embargo, todavía no se ha llegado a ello y como resultado, los educadores de adultos a menudo están mal capacitados, carecen de una base sólida y tienen pocas oportunidades de formación continua a lo largo de sus carreras (Curriculum globALE).

El desarrollo profesional de los docentes de educación de adultos va ligado indudablemente a la noción de educación a lo largo de la vida y la necesidad de

mantenernos activos laboral y personalmente (Rumbo, 2016). El aprendizaje y la educación de adultos tiene un papel crucial que desempeñar en el logro del objetivo de desarrollo sostenible 4 de la Agenda 2030 “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover las oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” de aquí a 2030 y a menos que cambiemos de dirección, no se conseguirán las metas ambiciosas del ODS4, y si no se logra el objetivo en educación, otros ODS también se pondrán en peligro.

En el contexto de la formación del docente, se distinguen dos fuertes posiciones, por una parte, el modelo americano que ha puesto mayor énfasis en el reconocimiento profesional a través de su formación en las universidades. Y el modelo europeo, más crítico con la formación universitaria y las destrezas necesarias para resolver las situaciones que se les plantean a los profesionales en la práctica (Rumbo, 2016)

Se destaca como rasgos del perfil del profesorado de esta modalidad educativa la capacidad de aprender a aprender, es decir, adaptarse a las necesidades específicas de los destinatarios, saber seleccionar los contenidos más relevantes para el nivel formativo y la realidad de los estudiantes adultos, hacer análisis críticos de la realidad, innovar en los procesos formativos e investigar sobre la propia práctica docente.

Entre estos perfiles profesionales, uno de los que más importancia a adquirido a nivel internacional es el relacionado con el mercado laboral y las nuevas demandas que este exige a nivel formativo, en los que hay que mantener viva la cualificación, adquirir nuevas competencias y ser capaz de cambiar a nuevas profesiones que exigen competencias personales y profesionales vinculadas a transformaciones sociales para ser ciudadanos saludables, creativos, interactivos y comprometidos (Fernández y Reyes, 2017). Algunos estudios (Fernández y Reyes, 2017) en esta línea, confirman la falta de habilidades para la creatividad de los estudiantes de Educación de Adultos. Sin lugar a duda, el empleo es considerado como un medio valioso que facilita la inclusión social de las personas y que permite la autonomía personal, la mejora de la autoestima, la estabilidad económica, etc. (Canto, 2010). En la otra cara de la moneda, la falta de empleo aparece en el 41,5% de las personas que sufren procesos de exclusión en España, afectando principalmente, en un 59%, al colectivo de personas de edades comprendidas entre 18 y 45 años (Foessa, 2014).

En este ámbito, la educación de personas adultas ha de priorizar, de forma simultánea, las competencias, habilidades y cualificaciones de un mercado laboral cambiante y disperso con las capacidades de la población adulta para comprender las nuevas tendencias. Los docentes tienen ante sí un reto a nivel pedagógico que deben afrontar si queremos dotar de herramientas y mecanismos útiles a la población adulta en proceso de formación.

#### 4. OBJETIVOS PLANTEADOS

Teniendo en cuenta el estado de la cuestión, se propusieron los siguientes objetivos:

- Describir distintos contextos de formación de adultos vinculados al mercado laboral.
- Analizar desde la perspectiva de los docentes de educación de adultos, la formación en empresas de reconocido éxito.

- Reflexionar y trasladar las buenas prácticas de formación en las empresas al ámbito de la educación de adultos.

## 5. MÉTODO

Para dar respuesta a los problemas de investigación planteados, se optó por un estudio de casos a través de la técnica de observación como proceso contextualizado que permite obtener información sobre un fenómeno tal y como este se produce. Es un proceso sistemático por el que un especialista recoge por sí mismo información relacionada con cierto problema o situación (Campos y Covarrubias y Lule Martínez, 2012). En él intervienen las percepciones del sujeto que observa y sus interpretaciones de lo observado.

### 5.1. Instrumentos/herramientas de investigación utilizados

En el estudio de casos se tomaron las siguientes decisiones sobre las experiencias a observar (Tabla 1):

Tabla 1. Características del proceso de observación

Sujeto observador	Grupal: entre 13-19 observadores de 4 países diferentes.
Modalidad de observación	Directa: se produce en contacto personal con el fenómeno a investigar.  No participante: se recoge información desde afuera, sin intervenir en el fenómeno a investigar.  Estructurada  De campo
Cuestión objeto de observación	El proceso formativo que se realiza en las empresas
Objetivos de la observación	Analizar cómo se lleva a cabo la formación en empresas de probado éxito.
Contexto de observación mediante un enfoque inclusivo haciendo fotografías o instantáneas de lo acontecido.	La empresa:  - El responsable de recursos humanos proporciona información mediante conferencia magistral  - Interacción con las situaciones donde se produce la formación en las empresas
Selección de las muestras (intervalo de observación)	La observación se lleva a cabo durante un período 3-4 horas en cada uno de los casos analizados.  Previamente los observadores han recibido información sobre la empresa.
Sistema de observación. (Con qué se registran los datos)	El registro de la información se lleva a cabo mediante un sistema categorial de lista de control que permite determinar si ciertas características están presentes en el fenómeno que forma parte de un contexto. También se combina con las notas de campo de los observadores a través de observaciones focalizadas.
Analizar e interpretar los datos	Después de la observación, los observadores de cada país pone en común lo observado y extrae conclusiones para su práctica educativa

**Observadores:** Gestores docentes de Consejería de Educación Junta Castilla y León (4), profesorado del Centro Provincial para la Educación de Adultos de Padova (Italia, 4), profesorado de la Universidad Estatal de Ciencias Aplicadas Ignacy Mościcki en Ciechanów (Polonia, 4) y profesorado del centro educativo de personas adultas Borgå Folkakademi de Finlandia (4).

**Muestra:** 5 empresas seleccionadas de forma intencional que fueran representativas de diferentes sectores industriales de la comunidad autónoma del Principado de Asturias.

- AcelorMittal Asturias: Empresa de industria siderúrgica y minera a escala mundial, presente en 60 países y con instalaciones en 17 países. En España, la formación se centraliza en el Campus de Avilés de la Universidad ArcelorMittal, que gestiona las necesidades de formación de todos los centros de trabajo del país. 8.489 empleados.
- ASINCAR, es una empresa regional de formación en el ámbito agroalimentario que tiene como objetivo reforzar la productividad y competitividad del tejido empresarial, así como potenciar la empleabilidad de los trabajadores. Ofrece diferentes tipos de cursos de certificación profesional y proporciona servicios tecnológicos a las empresas.
- CAPSA FOOD (Empresa del sector lácteo. 1163 empleados, presente en 4 comunidades españolas). La formación se orienta al desarrollo de los empleados teniendo en cuenta los objetivos de desarrollo sostenible y los valores corporativos de compromiso, profesionalidad, liderazgo y cooperación.
- Real Centro Jovellanos de salvamento marítimo: Entidad pública empresarial adscrita al Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. 18 trabajadores. Coordina las emergencias marítimas del Cantábrico occidental.
- Empresa del sector ganadero que ha incorporado tecnología avanzada (robots) de ordeño. Ganadería 3.0

**Instrumento:** Se ha diseñado una lista de control ad hoc teniendo en cuenta los diferentes elementos a observar tanto a nivel organizativo como a nivel metodológico. La lista de control permite recoger no solo la presencia o ausencia de determinados elementos sino también la frecuencia o intensidad con que se produce. El diseño de este instrumento ha sido, en sí mismo una gran aportación al proyecto europeo que permitirá trasladar esta experiencia a otros contextos.

En relación a la organización de la formación se analizaron los siguientes aspectos:

1. Carácter innovador de la formación
2. Orientación competencial de la formación
3. Carácter de la formación: teórica/ práctica
4. Tipo de formación: presencial/telemática o ambas
5. Características de la formación: obligatoriedad, temporalización, quién la imparte, duración de la formación, duración de las sesiones formativas, materiales facilitadores del aprendizaje.

En relación a la metodología, espacios y recursos para la formación se analizaron los siguientes aspectos:

6. Metodologías de enseñanza empleadas
7. Uso realizado de las TIC
8. Espacios donde se desarrolla la formación

## 6. RESULTADOS

A continuación, se presenta un primer análisis descriptivo basado en las frecuencias de respuesta del conjunto de observadores. La lista de control se presenta en formato impreso y en formato electrónico utilizando la aplicación google forms que ha permitido generar posteriormente un archivo excell para su tratamiento con el programa informático SPSS 27.

La lista de control posibilita conocer el tipo de formación que ofrecen el conjunto de empresas, las metodologías empleadas en la formación, las observaciones recogidas por los observadores y la reflexión que realizan tras el análisis efectuado.

El número de participantes en la observación ha variado, encontrándose entre 10 y 17 personas. Se han obtenido un total de 69 respuestas que en el caso de cada empresa han quedado distribuidas de la siguiente manera: En el caso de Asincar ha sido la empresa en la que se ha recogido la percepción de más observadores (17) y en el caso del Centro de formación de Salvamento Marítimo tan solo se han recogido la percepción de 10 observadores, pero suficientemente representativo.

Casi el 96% de los observadores consideran que la formación es innovadora y planteada de forma atractiva. Y que esta formación está orientada fundamentalmente (52,2%) al desarrollo de competencias específicas.

Los docentes observan que la formación es principalmente práctica (50,7%) o bien combina de forma proporcional teoría y práctica (46,4%).

Otro de los aspectos de análisis fue el relativo a la obligatoriedad de la formación, en este caso los observadores han recogido que la formación es obligatoria para seguir en el puesto de trabajo (53,5%), pero que también existe la opción de formarse para perfeccionarse en el puesto de trabajo. Tan solo el 18,8% de los observadores ha detectado que esta formación sea previa y obligatoria para optar a un puesto de trabajo.

La formación se plantea dentro y fuera de la jornada laboral (49%) aunque normalmente suele realizarse durante la jornada laboral (42%). La duración de la formación suele ser alrededor de las 25 horas con sesiones formativas variadas, que suelen ser de menos de 2 horas en unos casos y de más de 4 horas en otros y por lo general se realiza presencialmente (72%).

En cuanto a la metodología empleada los observadores señalan que por lo general durante la formación se facilita a los asistentes el material específico para su ejercitación; en la formación se emplean diferentes tipos de recursos tecnológicos, siendo los medios audiovisuales y los informáticos los más frecuentes seguidos de aplicaciones móviles, realidad virtual y tecnología puntera como simuladores y maquinaria específicamente diseñada, como se puede observar en la Tabla 2. Para ello se dispone de espacios bien adaptados con los medios técnicos en función de la acción a realizar.

**Tabla 2. Empleo de TICs**

	N	%
Medios audiovisuales	31	43,4
Programas informáticos	30	42%
Aplicaciones móviles	26	36,4%
No contestan	5	7%
Realidad aumentada y virtual.	4	5,6%

Maquinaria especial	4	5,6%
Incorporan tecnología nueva que las empresas van a introducir.	4	5,6%
Simuladores	4	5,6%

En cuanto a las metodologías empleadas (Tabla 3) destacan fundamentalmente la práctica real (78%), con los medios adecuados a los contextos en los que desarrolla la actividad. También utilizan la resolución de problemas (68%), la metodología expositiva previa a la práctica (64,4%), el estudio de casos (61%), las simulaciones (60%), el role-playing (53%) y la tutorización en mucha menor medida.

**Tabla 3. Metodologías**

	N	%
Práctica real	56	78,4
Resolución de problemas	49	68,6
Expositiva	46	64,4
Estudio de casos	44	61,6
Simulaciones	43	60,2
Role-Playing	38	53,2
Tutorización/Tutoring	3	4,2

Por último, se preguntaba a los docentes que participaron en la formación si algunos de los elementos observados sería posible trasladarlos a su ámbito educativo.

Se trataba de una pregunta abierta que hemos sintetizado en varias categorías de análisis:

- Competencias
- Metodologías
- Análisis de necesidades formativas
- Recursos
- Gestión de la organización y la información

En relación a la primera categoría de análisis el profesorado considera que sería interesante introducir o recalcar la formación en competencias personales y sociales. Trabajar más las habilidades sociales en los estudiantes e incluir la competencia emprendedora.

En relación a la segunda categoría de análisis referida a las metodologías que han visto de interés fomentar más en los centros son: la comunicación horizontal y vertical, el trabajo en equipo, la creatividad, el liderazgo. El uso del portafolio de los errores o fracasos para valorar todo el proceso de aprendizaje de una persona. La microformación o pequeñas píldoras de información teórica, para pasar a continuación a observar la práctica que realiza una sola persona mientras que el alumnado observa y aplicar lo observado en su puesto individual, de forma autónoma mientras el profesor observa a cada uno de ellos. Han valorado positivamente introducir un enfoque más práctico en la formación, tal y como hacen en las empresas y la metodología de resolución de problemas. También hacen referencia a la conciencia sobre el entorno, adoptar enfoques más prácticos de la enseñanza para motivar al alumnado, introducir el microlearning y vídeos muy concretos, así como simulaciones.

La tercera categoría de análisis hace referencia a las necesidades de los estudiantes y la relevancia que han otorgado a tener más en cuenta sus necesidades formativas y un mayor seguimiento del alumnado.

La cuarta categoría de análisis hace referencia a la importancia de los recursos y la incorporación de tecnologías avanzadas como la realidad virtual que aportan motivación e inmersión al estudiante.

Por último, la quinta categoría de análisis hace referencia a la gestión de la organización y de la información, en este sentido se han recogido varios aspectos: valoran positivamente la introducción de redes de transmisión de información entre los diferentes niveles de responsabilidad. También aprecian la importancia de la innovación y las tecnologías para un cambio dirigido a la mejora de la institución. Y por último destacan la necesidad y posibilidad de una mayor cooperación entre el sector público y el privado.

## 7. DISCUSIÓN

El estudio descriptivo llevado a cabo a partir de la observación de los informantes clave nos ha permitido describir cómo se organiza y lleva a cabo la formación en las empresas. La observación y la reflexión en contextos de empleo y formación que ofrecen las empresas contribuyen al desarrollo profesional de los docentes en la medida que toman contacto directo con las cualificaciones profesionales, las necesidades de los empleados, las formas de organización de las empresas, las prácticas y metodologías formativas que estas desarrollan. Se pone en el foco de atención la empleabilidad, pero también en las competencias personales y sociales de las personas contribuyendo a la mejora de la oferta formativa de los Centros de Personas adultas, tanto para las pautas del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, como para el plan de aprendizaje a lo largo de la vida como a la mejora del Sistema Nacional de Garantía juvenil. Observar y reflexionar sobre la práctica comparando la información de lo que se hace en los diferentes contextos contribuye a la mejora, el afianzamiento y a la creación de oportunidades de aprendizaje tal y como señala Rumbo (2016) en sus investigaciones. A través de estas experiencias los docentes han podido comprobar las competencias personales y profesionales demandadas a los empleados, las necesidades formativas relacionadas con la salud, la creatividad, la interacción y el compromiso tal y como indican Fernández y Reyes (2017) y también concluyen la importancia de trabajar por competencias en la línea señalada por Molina-Martín, Sierra-Arizmendiarieta y García-Rodríguez (2019).

Aumentar la participación en la educación a lo largo de la vida sigue siendo actualmente uno de los objetivos prioritarios del Plan europeo de aprendizaje de adultos en toda Europa y hemos de aunar esfuerzos para que se mejore la participación.

## 8. LIMITACIONES DE ESTE TRABAJO

La investigación llevada a cabo arroja algunas evidencias sobre elementos clave valorados por los docentes de EA, sin embargo, somos conscientes de lo reducido de las experiencias y que sería necesario aumentar la muestra de experiencias y completar el estudio con grupos de discusión sistematizados que permitieran profundizar en los puntos clave de lo observado en las empresas u otras instituciones de formación.

Por otra parte, consideramos de interés en este tipo de estudios ampliar el marco teórico recogiendo la perspectiva de los empleados de las empresas sobre las diferentes estrategias metodológicas y organizativas que se utilizan en su formación. Hemos

considerado que este aspecto generaría un debate de interés para la formación en EA y en el que deberíamos seguir profundizando.

## 9. CONCLUSIONES Y APORTACIONES

La revisión de la literatura existente sobre la formación de docentes para la educación de adultos no arroja experiencias similares de formación, por lo tanto, se puede considerar esta primera experiencia un ejemplo a seguir. Los docentes en formación han valorado y propuesto elementos destacables de la formación observada y han valorado positivamente los siguientes aspectos a trasladar a sus prácticas docentes:

- Formación orientada al desarrollo de competencias específicas o bien de forma combinada, siendo las competencias genéricas más relevantes las personales y sociales.
- Una formación innovadora, planteada de forma atractiva
- Destacan la formación práctica y píldoras teóricas muy concretas.
- Trasladar a las aulas la importancia de la formación a lo largo de la vida, en el puesto de trabajo, para el perfeccionamiento y para la promoción pero también para la adquisición de competencias muy específicas previas al puesto de trabajo.
- Los tiempos de duración de la formación también son importantes. Tener la referencia de lo que ocurre en el puesto de trabajo puede ser un referente para el diseño de los módulos de los diferentes ámbitos formativos en los centros.
- Preparar al alumnado para la combinación de la formación presencial y la formación virtual.
- Organizar los módulos formativos de 2 horas donde se combine teoría y práctica.
- Introducir más los recursos tecnológicos y los medios audiovisuales.

## AGRADECIMIENTOS Y DATOS DEL PROYECTO

Esta investigación ha sido llevada a cabo en el marco del Proyecto “European Project 2019-1-ES01-KA204-063815 ERASMUS+. Adults' teachers implementing successful and innovative models for employment and social inclusion”. Agradecemos la oportunidad de contrastar experiencias desde diferentes perspectivas y países.

## REFERENCIAS

- Campos y Covarrubias, G. y Lule Martínez, N. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Xihmai*, 8(13), 45-60
- Canto, O. (2010). El impacto de la crisis económica sobre los hogares más desfavorecidos. *Revista Española del Tercer Sector*, 15, 25-38
- DVV International, German Institute for Adult Education; Leibniz Centre for Lifelong Learning, International Council for Adult Education and UNESCO Institute for Lifelong Learning (2021). *Curriculum globALE. Competency framework for adult educators*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377422>
- Fernández, J. M., y Reyes, M. M. (2017). Competencias emprendedoras del alumnado de educación permanente de adultos en Andalucía. Percepción del profesorado. *Educación XXI*, Vol. 20 (1); pp. 253-275. doi:10.5944/educXX1.17511.

- Foessa. (2014). *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Madrid: Cáritas Española Editores.
- Molina-Martín, S., Sierra-Arizmendiarieta, B., García-Rodríguez, M.S. (2019). Competencias y curriculum en educación de adultos: hábitos docentes en Asturias. *Revista Luxófona de Educaçao*, 45, 57-71. doi: 10.24140/issn.1645-7250.rle45.04
- Rumbo, B. (2016). Problemas y retos de la educación de las personas adultas. *Educuar*, 52(1), pp. 93-106, <https://raco.cat/index.php/Educuar/article/view/302859> [Consulta: 17-05-2022].